

**TYÖLLISTYMISSUSKOA SELITTÄVÄT TEKIJÄT
YLIOPISTOTYÖNTEKIJÖILLÄ**

Sari Suhonen

Lisensiaatintutkimus

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Psykologia

Tampereen yliopisto

Toukokuu 2014

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

SUHONEN SARI: Työllistymisuskoa selittävät tekijät yliopistotyöntekijöillä.

Lisensiaatintutkimus, erikoispsykologikoulutus, työ- ja organisaatiopsykologia, 31 s.

Ohjaaja: Saija Mauno

Psykologia

Toukokuu 2014

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työllistymisuskoa selittäviä tekijöitä. Tarkastelun kohteina olivat rakenteelliset (ikä, sukupuoli, koulutus, työsuhteen varmuus ja mahdollisuus liikkua työn perässä), henkilökohtaiset (optimismi, itsearvioitu työssä suoriutuminen ja terveydentila) ja sosiaalispainotteiset (sosiaaliset verkostot ja esimieheltä saatava tuki) tekijät. Tutkimuksen aineisto perustui kahden suomalaisen monialaisen yliopiston henkilökunnalle syksyllä 2008 tehtyyn kyselytutkimukseen, johon osallistui 2137 henkilöä. Vastanneista 66 % oli naisia ja 34 % miehiä. Keskimäärin vastaajat olivat 43-vuotiaita. Heistä 31 prosentilla oli akateeminen jatkotutkinto, 44 prosentilla oli maisterin tutkinto ja 25 prosentilla oli tätä alempi koulutus. Vastaajista 43 prosenttia oli vakituisesa ja 57 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa. Aineisto kuuluu jo päättyneeseen Suomen Akatemian rahoittamaan tutkimushankkeeseen ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”

Työllistymisuskon ja sitä selittävien rakenteellisten, henkilökohtaisten ja sosiaalisten tekijöiden yhteyttä analysoitiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä. Työllistymisuskoa selitti tutkituista tekijöistä eniten sosiaaliset verkostot. Myös optimistisuus, itsearvioitu työssä suoriutuminen ja sukupuoli selittivät työllistymisuskoa tilastollisesti merkitsevästi. Tutkimus osoitti, että mitä laajempi sosiaalinen verkosto työntekijällä on, sitä korkeampi on hänen työllistymisuskonsa. Samoin mitä optimistisemmaksi ja paremmin työssä suoriutuvaksi itsensä koki, sitä korkeampi oli työllistymisusko. Miehet arvioivat työllistymisuskonsa korkeammaksi kuin naiset. Tutkimuksen johtopäätöksenä on, että erityisesti sosiaaliset verkostot ovat tärkeitä työllistymisuskon kannalta. Työllistymisuskoa voidaan kohentaa esimerkiksi tukemalla työntekijöitä sosiaalisten verkostojen laajentamiseen ja kannustamalla heitä osallistumaan koulutukseen.

Avainsanat: työllistymisusko, selittävät tekijät, yliopistotyö

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
1.1. Tutkimuksen lähtökohta	1
1.2. Työllistymisusko	3
1.3. Resurssien säilyttämisen teoria	6
1.4. Aikaisempia tutkimuksia työllistymisuskosta	8
1.4.1. Tutkimuksia työllistymisuskoa selittävistä tekijöistä	9
1.5. Tutkimuskysymykset.....	11
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	12
2.1. Tutkittavat	12
2.2. Menetelmät, muuttujat ja aineiston analyysi	13
3. TULOKSET	15
4. POHDINTA	19
4.1. Keskeiset tulokset	19
4.2. Tutkimuksen rajoitukset	22
4.3. Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	23
LÄHTEET	26

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen lähtökohta

Työelämä nähdään nykyään epävarmana. Syynä tähän pidetään talouden globalisoitumista, määräaikaisten työsuhteiden lisääntymistä ja uusien teknologioiden kehittymistä. Muuttuvilla taloudellisilla markkinoilla yritysten on menestyäkseen oltava joustavampia. Yritysten on kilpailukyvyn takia pystyttävä vastaamaan nopeasti joko lisääntyneeseen tai vähentyneeseen kysyntään. Tämä tarkoittaa erilaista työvoimantarvetta eri aikoina. Työnantajat eivät voi taata työntekijöilleen enää vuosikymmeniä kestäviä työsuhteita vaan monet työsuhteet ovat määräaikaaisia tai jäävät lyhytaikaisiksi. Myöskään vakinaiset työsuhteet eivät takaa pitkäaikaisia työsuhteita.

Työpaikat ovat Alasoinin (2006, 2007) tulkinnan mukaan talouden ja johtamisajattelun muutosten myötä entistä yllättävämpien muutosten kohteena. Epävarmuuden kokemuksista on tullut pysyviä ilmiöitä. Yksilöille työsuhteiden epävarmuus aiheuttaa monesti stressiä (Mauno, 1999; Mauno & Kinnunen, 1999; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002), ja työn epävarmuuden on todettu olevan yhteydessä koettuun heikompaan terveyteen (Sverke ym., 2002). Kun mietitään keinoja, joilla yksilöiden hyvinvointia työelämässä ja työelämän mielekkyyttä voidaan edistää, on tärkeää, että tutkitaan tekijöitä, jotka suojaavat yksilöitä epävarmoilla työmarkkinoilla. Yhtenä yksilön työmotivaatiota ja hyvinvointia edistävänä tekijänä pidetään työllistymisuskoa (Berntson & Marklund 2007; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco 2008; De Cuyper, Mauno, Kinnunen, & Mäkikangas, 2011).

Työllistymisusko (englanniksi employability) on yksilön käsitys omista työllistymismahdollisuuksistaan (Berntson, Näswall, & Sverke, 2008). Tutkimusten mukaan työllistymisuskolla ja yksilön käsityksillä mahdollisuuksistaan menestyä työmarkkinoilla on selvä yhteys (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011; Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008). Vastaavasti työn epävarmuuden kokemuksilla ja työllistymisuskolla on negatiivinen yhteys (Berntson, Näswall, & Sverke, 2010; De Cuyper ym., 2008; Kalyal, Berntson, Baraldi, Näswall, & Sverke, 2010), eli mitä enemmän koetaan työn epävarmuutta, sitä vähemmän koetaan työllistymisuskoa. Työllistymisuskon myös ajatellaan tarkoittavan sitä, että se tuo yksilölle tunteen siitä, että itse voi vaikuttaa omaan uraansa (englanniksi sense of career self-management). Työllistymisusko on korvaamassa käsitteen työllistymisen varmuudesta (Forrier & Sels, 2003).

Koska takeita työn jatkuvuudesta ei enää entiseen tapaan ole, niin työntekijöiden on otettava enemmän vastuuta omasta työllistymisestään ja omasta työurastaan. Työllistymistään voi parantaa esimerkiksi oman osaamisen kehittämisellä. Koska tutkinnot vanhenevat, on työntekijän tärkeää kehittää itseään ja osaamistaan koko ajan. Sillä, miten osaamistaan kehittää, ei niinkään ole väliä (Thijssen, Van der Heijden, & Rocco, 2008). Osaamistaan voi kehittää niin työnantajan tarjoamilla vaihtoehtoilla kuin omaehtoisesti vapaa-ajalla oman kiinnostuksen mukaan. Vaikka vaatimukset työelämässä lisääntyvät koko ajan, niin samalla lisääntyvät myös mahdollisuudet uusien asioiden oppimiseen (Thijssen ym., 2008).

Van der Heijdenin, Boonin, Van der Klinkin ja Meijsin (2009) mukaan yritysten kannattaa kilpailukykyä parantaakseen panostaa työntekijöiden osaamisen kehittämiseen, sillä yritysten kilpailukyky riippuu työntekijöiden osaamisesta. Käytännössä se tarkoittaa mahdollisuuksien tarjoamista työntekijöille osaamisen kehittämiseen, ammatillisten kykyjen vahvistamiseen ja sosiaalisten verkostojen luomiseen ja ylläpitoon. Yritys, joka antaa itsestään sellaisen kuvan, että se panostaa työntekijöiden osaamiseen on oman osaamisen kehittämisestä kiinnostuneiden työntekijöiden keskuudessa haluttu työpaikka. Tällaisen yrityksen on mahdollista saada parhaat työntekijät, jotka ovat myös työssään tyytyväisiä.

Näyttää siltä, että työntekijöiden pitää sopeutua työsuhteiden jatkuvuuden ja pysyvyyden epävarmuuteen (Ruotsalainen & Kinnunen, 2009). Yksittäisen työntekijän kohdalla se tarkoittaa sitä, että vastuu omasta työllistymisestä on yhä enemmän itsellä. Aktiivinen omien työllistymismahdollisuuksien lisääminen tarkoittaa esimerkiksi oman työuran kehittämistä ja uusiin työmahdollisuuksiin panostamista.

Työllistymiseen vaikuttavat monet tekijät, kuten esimerkiksi koulutus, työkokemus ja yleinen työllisyystilanne. Tässä tutkimuksessa keskitytään yksilön omaan käsitykseen omasta työllistymisestään eli työllistymisuskoon. Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää työllistymisuskoon yhteydessä olevia yksilöstä riippuvaisia tekijöitä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät selittävät korkeaa työllistymisuskoa. Käytännössä tuloksia voidaan soveltaa yksilöiden hyvinvoinnin parantamisessa, kun tiedetään, millä keinoin heidän työllistymisuskoaan voidaan kohentaa.

1.2. Työllistymisusko

Työllistymisuskon käsite (englanniksi employability) on tullut käyttöön 1950-luvulla, jolloin käsitettä on käytetty painetuissa julkaisuissa (Forrier & Sels, 2003). Kuitenkin vasta 1990-luvun lopulta on työllistymisuskoa tutkittu empiirisesti. Työllistymisusko liitettiin 1950- ja 1960-luvun julkaisuissa lähinnä taloudellisiin tekijöihin, ja silloin yleisenä tavoitteena oli työllistyvyyden edistäminen. Työllistymisuskoa koskevista tutkimuksista huomio oli edelleen 1970-luvulla kansallisella tasolla liittyen kansalaisten työllisyyteen, mutta, koska työttömyys oli kasvanut taloudellisen tilanteen muuttumisen myötä, huomiota alettiin kiinnittää myös työntekijöiden tietoihin ja taitoihin. 1980-luvulla erilaiset työsuhteet yleistyivät ja silloin tutkittiin organisaatioiden joustavuutta. Organisaatioiden joustavuuteen liittyi muun muassa se, kuinka työntekijöitä voidaan organisaation sisällä kouluttaa uusiin työtehtäviin. 1990-luvulla työntekijöiden vaihtuvuus on lisääntynyt ja tutkimuksissa on kiinnitetty enemmän huomiota yksilön näkökulmaan, kuinka yksilöiden uralla kehittyminen on heidän omalla vastuulla (Forrier & Sels, 2003; Thijssen ym., 2008).

Työllistymisuskoa on tutkittu eri tieteenaloilla, kuten taloustieteissä liikkeenjohdollisissa tutkimuksissa ja henkilöstöjohtoon liittyvissä tutkimuksissa, psykologiassa työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa ja kasvatustieteissä urakehitykseen liittyvissä tutkimuksissa. Työllistymisuskoa on tutkittu myös eri tasoilla, joko yksilön, organisaation tai koko yhteiskunnan tasolla (Thijssen ym., 2008). Yhteiskunnallisesta näkökulmasta työllistymisusko viittaa siihen, että yhteiskunnan tavoitteena on täystyöllisyyden saavuttaminen (Berntson ym., 2008). Organisaation näkökulmasta työllistymisuskolla mitataan joustavuutta, eli kuinka yrityksessä työntekijät voivat siirtyä tarpeen mukaan työtehtävien välillä, jolloin tavoitteena on lisätä organisaation joustavuutta ja kilpailukykyä. Yksilötasolla tutkitaan yksilöiden toimintaa ja käyttäytymistä eli työllistymisuskolla viitataan yksilön käsityksiin omista työllistymismahdollisuuksistaan.

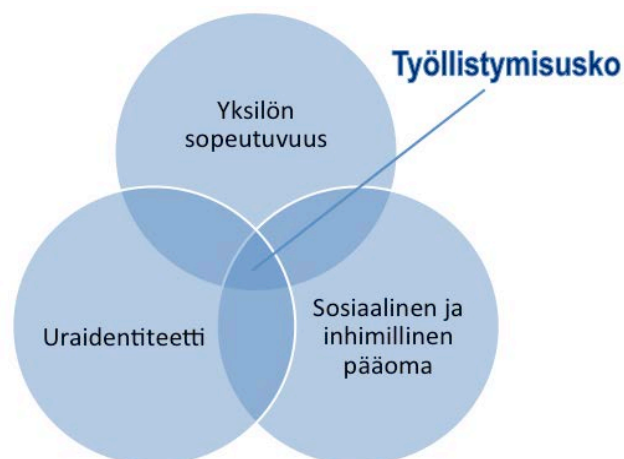
Yksilötasolla työllistymisuskoa voidaan katsoa eri lähtökohdista (Berntson ym., 2008). Ensinnäkin voidaan tarkastella työllistymisuskoa tilanteessa, jossa yksilö tulee työmarkkinoille. Eli millainen työllistymisusko esim. vastavalmistuneilla tai työttömillä on. Toiseksi voidaan tutkia sitä, millainen työllistymisusko on ihmisillä, joiden tavoitteena on pysyä nykyisessä työpaikassaan ja säilyttää nykyinen työpaikkansa. Kolmanneksi voidaan tarkastella sellaisten henkilöiden työllistymisuskoa, jotka haluavat vaihtaa työpaikkaa.

Työllistymisuskon merkitykset ovat muuttuneet viimeisten kolmen-neljänkymmenen vuoden aikana. Nykyiset määritelmät voivat poiketa paljonkin niistä, joita on käytetty aiemmin. Työllistymisuskoa voidaan myös nykyään määritellä eri tavoin. Yksi määritelmä on, että työllisty-

misusko on mahdollisuutta selvittää sisäisillä tai ulkoisilla työmarkkinoilla. Tämä määritelmä kattaa Thijssenin ym. (2008) mukaan monenlaisia työllistymisuskon määritelmiä. Työllistymisusko käsitettä on määritelty eri tavoin, mutta yhdistävä tekijä määritelmissä on, että työllistymisusko on yksilön kyky liikkua työmarkkinoilla (De Cuyper ym., 2008).

Työllistymisuskoon vaikuttavat tekijät voidaan jakaa *yksilöllisiin* ja *rakenteellisiin* tekijöihin. Yksilöllisiä tekijöitä ovat esim. yksilön taidot sekä ominaisuudet ja rakenteellisia tekijöitä ovat esim. paikalliset työmarkkinat ja työllisyyden vaihtelut (Berntson ym., 2008; Clarke & Patrickson, 2008). Berntson, Sverke ja Marklund ovat tutkineet (2006) työllistymisuskoa erilaisissa yhteiskunnan taloudellisissa tilanteissa. He ovat vertailleet Ruotsissa käsityksiä työllistymisuskosta sekä taloudellisen taantuman aikana vuonna 1993, että taloudellisen nousun ja hyvinvoinnin aikana vuonna 1999. Työllistymisusko oli korkeampaa hyvinvoinnin aikana, mutta yksilöllisillä tekijöillä oli myös merkitystä sekä taantuman että hyvinvoinnin aikana. Berntsonin ym. (2006) mukaan on tärkeää huomioida sekä yksilölliset että rakenteelliset tekijät pyrittäessä ymmärtämään työllistymisuskoa.

Edelleen yksilötasolla työllistymisusko voidaan jakaa siihen vaikuttavien yksilöllisten tekijöiden mukaan joko 1. moniulotteiseen tai 2. yksiulotteiseen näkemykseen. Seuraavaksi tarkastellaan tarkemmin näitä näkemyksiä. *Moniulotteisen* (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004) näkemyksen mukaan työllistymisusko koostuu useasta eri psykososiaalisesta tekijästä. Fugaten ym. (2004) mallissa työllistymisusko nähdään henkilökeskeisenä, ja työllistymisuskossa on kolme osa-aluetta: uraidentiteetti, yksilön sopeutuvuus sekä sosiaalinen ja inhimillinen pääoma (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Fugaten ym. (2004) moniulotteinen malli (Heuristic model of employability) työllistymisuskosta.

Uraidentiteetti on ihmisen oma määritelmä siitä, kuka hän on ja kuka hän haluaa olla työelämässä. Uraidentiteetti on ns. kognitiivinen kompassi, joka motivoi yksilöä aktiivisesti näkemään mahdollisuuksia, jotka sopivat yksilön tavoitteisiin.

Yksilön sopeutuvuus tarkoittaa optimismia, taipumusta oppia, avoimuutta, sisäistä kontrollia ja pystyvyyden tunnetta. Optimistisella yksilöllä on myönteisiä odotuksia tulevaisuuden tapahtumista ja hän luottaa kykyynsä käsitellä tulevia haasteita. Siten optimistiset työntekijät saattavat havaita uusia mahdollisuuksia työpaikoilla ja näkevät muutokset mahdollisuuksina. Taipumus oppia tai jatkuva oppiminen on tärkeää sopeutumisessa ja varsinkin jatkuvasti muuttuvissa työolosuhteissa. Avoimuus tukee jatkuvaa oppimista. Avoimet ihmiset myös todennäköisesti sopeutuvat muutoksiin helpommin ja työllistyvät siten paremmin. Sisäinen kontrolli tarkoittaa, että ihminen uskoo itse voivansa vaikuttaa asioihin. Kun ihminen uskoo voivansa itse vaikuttaa asioihin, hän suunnittelee myös tulevaisuutta. Ihmiset, joilla on sisäistä kontrollia työllistyvät paremmin kuin sellaiset ihmiset, jotka eivät usko voivansa vaikuttaa asioihin, koska sisäistä kontrollia omaavat henkilöt epävarmoissa tilanteissa ovat aktiivisia ja suunnittelevat tulevaisuutta. Pystyvyyden tunne tarkoittaa yksilön käsitystä siitä, kuinka hän selviytyy erilaisista tilanteista. Pystyvyyden tunne on tärkeää yksilön sopeutumiskyvylle ja auttaa näkemään uramahdollisuuksia.

Sosiaalinen ja inhimillinen pääoma pitää sisällään sosiaaliset verkostot työssä ja sen ulkopuolella, koulutuksen, työkokemuksen ja osaamisen. Sosiaaliset verkostot ovat tärkeä tekijä työllistymisessä, sillä verkostojen kautta saadaan tietoa työtilaisuuksista ja työnantajat pitävät yleensä työnhakijan laajoja sosiaalisia verkostoja etuna. Inhimillinen pääoma on yhteydessä jatkuvan oppimiseen, mikä edesauttaa työllistymistä. Kaikki nämä tekijät yhdessä muodostavat työllistymisuskon Fugaten ym. (2004) mallissa. Fugaten ym. mukaan työllistymisusko on myös eräänlaisia sopeutumiskykyä, jonka avulla työntekijät voivat tunnistaa ja toteuttaa uramahdollisuuksia. Samanlainen käsitys työllistymisuskosta on myös Rothwellilla ja Arnoldilla (2007), joiden mukaan työllistymisusko on tulevaisuuteen suuntautuva näkemys työllistymisestä.

Myös Van der Heijde ja Van der Heijden (2006) ovat määritelleet työllistymisuskon moniulotteisena. Heidän mukaansa työllistymisuskoon kuuluu ammatillinen kokemus, eli tiedot, taidot ja kyvyt, optimismisuus tulevaisuuteen liittyen työssä tapahtuviin muutoksiin, joustavuus ja tasapaino. Tasapaino viittaa tasapainoon yksilön ja työnantajan tarpeiden välillä.

Moniulotteisen ja yksiulotteisen jaottelun rinnalla työllistymisuskoa on määritelty joko objektiivisten tai subjektiivisten mittareiden mukaan. Objektiivisilla mittareilla tarkoitetaan esimerkiksi yksilön koulutusta, työkokemusta ja ammatillista asemaa. Subjektiivisilla mittareilla tar-

koitetaan yksilön omia käsityksiä omista mahdollisista vaihtoehdoista työmarkkinoilla. Työllistymisuskon subjektiivisuuden kanssa samaa asiaa tarkoittaa koettu (englanniksi perceived) työllistymisusko (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro, & De Witte, 2009).

Yksiulotteisen tai yksinkertaisen näkemyksen mukaan työllistymisusko nähdään yksilön kokemuksena ja arviona siitä, millaiset mahdollisuudet hänellä on työllistyä. Voidaan myös määritellä, että sisäinen työllistymisusko tarkoittaa yksilön käsitystä omasta työllistymisestään organisaation sisällä ja ulkoinen työllistymisusko tarkoittaa yksilön käsityksiä hänen työllistymisestään ulkoisilla työmarkkinoilla eli muihin organisaatioihin (De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno, & De Witte, 2012). Ulkoinen työllistymisusko sisältää ajatuksen, että työntekijän taidot eivät ole sidottu vain yhteen työnantajaan, vaan ne ovat siirrettävissä yli organisaatiorajojen. Toisin kuin työn epävarmuus, joka viittaa työn jatkumiseen nykyisessä työpaikassa (De Witte, 1999; Mauno, 1999), ulkoinen työllistymisusko viittaa turvallisuuden tunteeseen siitä, että tulevaisuudessa on mahdollista saada työtä toiselta työnantajalta. Subjektiivisella ja ulkoisella työllistymisuskolla on siten tärkeä merkitys nykypäivän jatkuvasti muuttuvilla työmarkkinoilla (De Cuyper ym., 2012a).

De Cuyperin ym. (2012a) mukaan subjektiivinen tai koettu ja ulkoinen työllistymisusko (englanniksi perceived external employability, PEE) tarkoittaa yksilön tuntemuksia siitä, miten hänen on mahdollista vaikuttaa työllistymiseen liittyviin olosuhteisiin. Subjektiivinen ja ulkoinen työllistymisusko on siten läheistä sukua ammatilliselle ja yleiselle käsitykselle omasta pystyvyydestä (englanniksi self-efficacy). Subjektiivinen ja ulkoinen työllistymisusko tosin myös ottaa huomioon rakenteelliset tekijät.

Työ- ja organisaatiopsykologiassa on nykyään vallalla työllistymisuskon määrittely, jossa korostetaan yksilön subjektiivista arviota omista mahdollisuuksistaan löytää uusi työ. Työllistymisusko nähdään yksilön voimavarana ja resurssina. Yksilölliset resurssit liittyvät yksilön sinnikkyuteen ja tuntemuksiin siitä, miten hän voi kontrolloida ja vaikuttaa ympäristöönsä (De Cuyper ym., 2012a; Hobfoll, 2012). Tässä tutkimuksessa työllistymisuskoa tarkastellaan tästä näkökulmasta, mutta sen selittäjiä yritetään kartoittaa Fugaten ym. (2004) mallin sisältämien tekijöiden kautta siltä osin kuin ne ovat saatavilla tutkimusaineistossa.

1.3. Resurssien säilyttämisen teoria

Kun työllistymisusko nähdään yksilön voimavarana ja resurssina, on luontevaa katsoa työllistymisuskoa yksilön resurssien säilyttämisen teorian näkökulmasta. Hobfoll (1989) kehitti mallin, re-

surssien säilyttämisen teorian (englanniksi model of conservations of resources), (COR-teoria) alun perin selittämään stressiä. Mallin pohjalla olivat käsitykset, että ihmiset pyrkivät aktiivisesti luomaan elämäänsä sellaiseksi, että se tuottaa heille mielihyvää ja menestystä. Toiseksi mallissa stressi nähdään reaktiona resurssien menetykselle tai uhalle menetyksestä tai resurssien saavuttamattomuudesta. Monet asiat voivat olla resursseja, mutta Hobfoll nimeää COR- teorian resursseiksi 1) aineelliset objektit, 2) olosuhteet, 3) henkilökohtaiset ominaisuudet ja 4) energian muodot (Hobfoll, 1989).

Hobfollin (1989) mallissa aineellisia objekteja ovat esim. talo ja auto. Näillä on itsessään arvo, esim. talo antaa suojaa, mutta sillä myös sosioekonominen merkitys. Aineellisia objekteja harvoin tutkitaan stressin aiheuttajina psykologiassa, mutta niiden sosioekonomisen merkityksen Hobfoll näkee stressiin liittyvänä tekijänä. Toiseksi tässä teoriassa resursseja ovat olosuhteet (esim. pysyvä työpaikka ja avioliitto). Olosuhteet ovat resursseja siinä määrin kuin niitä arvostetaan ja niihin pyritään. Olosuhteet luovat yksilöille rooleja (esim. työntekijä ja puoliso) ja sitä kautta saattavat vaikuttaa stressin sietokykyyn. Kolmanneksi stressiin vaikuttavat henkilökohtaiset ominaisuudet (esim. taidot ja itsearvostus). Henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten esimerkiksi se, miten tapahtumia tulkitsee, miten suotuisina ne itselleen näkee, voivat suojata stressiltä. Neljäntenä Hobfoll määrittelee resursseiksi energian muodot (esim. aika ja raha). Näiden resurssien avulla hankitaan muita resursseja. Lisäksi Hobfoll mainitsee, että sosiaaliset suhteet ja sosiaalinen tuki voidaan nähdä resurssina silloin, kun ne edesauttavat arvostettujen resurssien saavuttamisessa tai säilyttämisessä, mutta sosiaaliset suhteet voivat myös heikentää yksilön resursseja.

COR-teoriassa on kaksi periaatetta (Hobfoll, 2012). Ensinnäkin resurssien menettäminen on merkityksellisempää kuin niiden saavuttaminen, koska menetykset vaikuttavat yleensä ihmiseen nopeammin. Toiseksi ihmisen pitää saada ja hankkia lisää resursseja, jotta hänellä olisi riittävästi resursseja menetysten varalle. Eli, että ihminen toipuisi mahdollisista resurssien menetyksistä olemassa olevien resurssien avulla. Ne, joilla on resursseja, ovat vahvempia ja kestävätkin menetyksiä paremmin. Ja toisaalta ne, joilla on vähän resursseja, ovat alttiimpia resurssien menetykselle ja heidän on vaikea saada uusia resursseja.

Resurssien menettäminen aiheuttaa siis Hobfollin (1989, 2012) teorian mukaan stressiä. Joten ihmiset pyrkivät ylläpitämään resursseja. Eli resurssien säilyttämisen teorian mukaan yksilöt pyrkivät elämänsä aikana rakentamaan, vaalimaan ja säilyttämään näitä resursseja. Resurssit ovat siis joko itsessään arvokkaita yksilölle tai niiden avulla voidaan tavoitella muita arvokkaita

resursseja. Teorian mukaan resurssien menettämisen uhka aiheuttaa yksilölle ahdistusta, jolla saattaa pitkittyessään olla negatiivinen vaikutus psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen.

Resurssien säilyttämisen teorian mukaan voidaan ajatella, että huono työllistymisusko aiheuttaa yksilölle stressiä, koska se voi merkitä todellisia tai uhattuja resurssien menetyksiä. Toisaalta taas työllistymisuskoa voidaan pitää resurssina ja voimavarana itsessään. Voidaan siis ajatella, että ihminen pyrkii ylläpitämään ja parantamaan omaa työllistymistään panostamalla työllistymisuskoon. Yksilö pyrkii esimerkiksi ylläpitämään ammatillista osaamistaan ja kehittämään itseään. Edelleen voidaan olettaa, että mitä enemmän yksilöllä on työllistymistä edesauttavia resursseja, sitä parempi työllistymisusko hänellä on. Työllistymisusko on siis resurssi sinänsä, kuten Hobfollin teoria olettaa, mutta siihen voidaan lisäksi vaikuttaa muilla resursseilla ja voimavaroilla positiivisesti eli toisin sanoen tapahtuu resurssien kasautumista.

1.4. Aikaisempia tutkimuksia työllistymisuskosta

Katsaus aihepiiriin kirjallisuuteen osoittaa, että työllistymisuskoa on tutkittu runsaasti etenkin viimeisen kymmenen vuoden aikana. Yksi tekijä aiheen kiinnostavuuteen on yleinen heikohko työllisyystilanne Euroopassa ja huoli siitä, millä keinoin voidaan parantaa ihmisten työllistymistä ja pidentää työuria. Pääsääntöisesti psykologian alan tutkimuksissa on tarkasteltu työllistymisuskoa yksilön näkökulmasta. Työllistymisuskon lähtökohtana on ollut joko moniulotteinen, kuten esimerkiksi Fugaten ym. (2004) mallin mukainen ajatus työllistymisuskosta tai yksiulotteinen näkemys, kuten esimerkiksi De Cuyperin ym. (2012a) tutkimuksissaan käyttämä ajatus subjektiivisesta ulkoisesta työllistymisuskosta.

Työllistymisuskoa on tutkittu erilaisissa urakehityksen vaiheissa. On tutkittu esimerkiksi opiskelijoiden, työttömien, vajaakuntoisten ja työssäkäyvien käsityksiä työllistymisuskostaan. Niiden, jotka eivät ole työssä, työllistymisuskon tutkimus on keskittynyt lähinnä siihen näkökulmaan, että miten he pääsevät tai sijoittuvat työelämään. Sen sijaan jo työssä olevien työllistymisuskoa tutkittaessa ollaan kiinnostuneita heidän käsityksistään sekä säilyttää työpaikkansa että selviytyä alati muuttuvilla työmarkkinoilla. Seuraavassa tarkastelen lähinnä tutkimuksia, joissa on tutkittu työssäkäyvien työllistymisuskoa.

Työllistymisuskoa on tutkittu ennen kaikkea yksilön resurssina. Työllistymisusko nähdään resurssina urakehityksessä (De Cuyper & De Witte, 2010). Työllistämisen uskon on todettu olevan tärkeä voimavara sekä määräaikaissa että pysyvissä työsuhteissa oleville työntekijöille

(Kirves, De Cuyper, Kinnunen, & Nätti, 2011; Kirves, Kinnunen, De Cuyper, & Mäkikangas, 2014). Työllistymisuskon on myös todettu tuovan työntekijöille turvallisuuden tunnetta omasta työllistymisestään (De Cuyper ym., 2012a).

Työllistymisuskon seurauksia ja vaikutuksia on tutkittu paljon. On tutkittu muun muassa työllistymisuskon vaikutusta työhön, organisaatioon, terveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin (esim. Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper ym., 2008; De Cuyper ym., 2011) ja todettu, että korkealla työllistymisuskolla on yhteys sekä terveyteen että psyykkiseen hyvinvointiin että tyytyväisyyteen yleisesti elämään. Työllistymisuskon on todettu olevan yhteydessä myös vähäisempiin työn epävarmuuden tunteisiin ja uupumiseen (De Cuyper, Raeder, Van der Heijden, & Wittekind, 2012). Samoin yksilön työllistymisuskon kokemuksen on todettu olevan yhteydessä työn hallintaan, suorituskyykyyn ja käsityksiin omasta pystyvyydestä (Berntson ym., 2008 & 2010; De Cuyper ym., 2011) sekä koettuun työtyytyväisyyteen (De Vos ym., 2011; Rothwell ym., 2008) että työhön sitoutumiseen (De Cuyper ym., 2008).

1.4.1. Tutkimuksia työllistymisuskoa selittävästä tekijöistä

Työllistymisuskoa edeltäviä tai ennakoivia tekijöitä on tutkittu melko vähän. Työllistymisuskoon vaikuttavina tekijöinä on tutkittu tilannesidonnaisia tekijöitä, joita voi mitata objektiivisesti ja joihin yksilö ei voi vaikuttaa (esim. avoimien työpaikkojen määrä) ja yksilöllisiä tekijöitä (esim. persoonallisuus) sekä näiden tekijöiden yhdistelmiä (esim. halukkuus vaihtaa työpaikkaa) (Berntson ym., 2008; Fugate ym., 2004; Griffeth, Allen, Steel, & Bryan, 2005; Wittekind, Raeder, & Grote, 2010).

Työllistymisuskoa ennustavia yksilöllisiä tekijöitä on todettu olevan yksilön taidot, hyvä koulutus ja ammatillinen osaaminen sekä osaamisen kehittäminen ja ammatilliseen kehittymiseen saatu tuki (Berntson ym., 2006; De Vos ym., 2011; Juhdi, Pa`wan, & Hansaram, 2010; Rothwell ym., 2008; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Van der Heijden, De Lange, Demerouti, & Van der Heijde, 2009; Wittekind ym., 2010). Myös mahdollisuus liikkua työn perässä (Griffeth ym., 2005) ja työn vaihtohalukkuus (Wittekind ym., 2010) ja tasapainoisuus (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006) ennustavat työllistymisuskoa. Tasapainoisuudella tutkijat tarkoittivat tasapainoa työntekijän ja työnantajan tarpeiden välillä. Mahdollisuuden liikkua työn perässä on todettu olevan tärkeä työllistymisuskoon vaikuttava tekijä erityisesti vakinaisissa työsuhteissa oleville (Kirves, Kinnunen, & De Cuyper, 2013).

Iän ja sukupuolen vaikutuksesta työllistymisuskoon on tutkimuksissa saatu hieman vaihtelevia tuloksia, mutta pääsääntöisesti tulokset viittaavat siihen, että miehet ja nuoremmat työntekijät kokevat korkeampaa työllistymisuskoa (Forte & Hansvick, 1999; Nielsen, 1999; Van der Heijden, 2002). Tässä tutkimuksessa yksilöllisistä objektiivisista tekijöistä tarkastellaan ikää, sukupuolta, koulutusta, työsuhteen varmuutta ja mahdollisuutta liikkua työn perässä.

Työllistymisuskon on todettu koostuvan tietyistä psykososiaalisista tekijöistä (esim. optimistisuudesta ja sosiaalisista verkostoista), kuten aiemmin on todettu (ks. Kuvio 1; Fugate ym., 2004). Yksilön avoimuudella työssä tapahtuviin muutoksiin, joustavuudella työssä, työmotivaatiolla ja uraidentiteetillä on todettu olevan yhteys työllistymisuskoon (Fugate & Kinicki, 2008). Samoin optimistisuuden, itsetunnon ja avoimuuden muutoksille ja uusille kokemuksille sekä kyvyn ennakoida asioita on todettu olevan yhteydessä työllistymisuskoon (Berntson ym., 2008; Van Dam, 2004; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Optimistisuuden on todettu olevan merkittävä työllistymisuskoon vaikuttava tekijä erityisesti määräaikaissa työsuhteissa oleville (Kirves ym., 2013). Näistä psyko-sosiaalisista tekijöistä tässä tutkimuksessa tarkastellaan optimismia persoonallisuuden piirteenä sekä itsearvioitua työssä suoriutumista motivationaalisenä ja kompetenssipohjaisena selittäjänä. On mahdollista, että työntekijät, jotka kokevat suoriutuvansa työstä hyvin, kokevat omaavansa hyvän työllistymisuskon. Työllistymisuskon onkin todettu olevan läheistä sukua yleiselle käsitykselle omasta pystyvyydestä (Berntson ym., 2008), joten on todennäköistä, että se liittyy myös koettuun työssä suoriutumiseen.

Yksi tekijä uusien työmahdollisuuksien löytymisessä ovat sosiaaliset suhteet ja verkostot, joiden kautta saadaan tietoa esim. uusista työllistymismahdollisuuksista ja tukea työllistymiseen liittyvissä asioissa (Fugate ym., 2004). Sosiaalisten verkostojen määrän ja ihmissuhteiden on todettu olevan yhteydessä työllistymiseen (Gayen, McQuaid & Raeside, 2010) ja työllistymisuskoon (Juhdi ym., 2010). Sosiaalisen käyttäytymisen on todettu ennustavan työllistymisuskoa enemmän kuin kykyjen tai kokemuksen (Nickson, Warhurst, Commander, Hurrell, & Cullen, 2012; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Sosiaalispainotteisina työllistymisuskon selittäjinä tässä tutkimuksessa tarkastellaan esimieheltä saatua sosiaalista tukea työssä sekä työhön liittyvien sosiaalisten verkostojen laajuutta ja määrää, joiden molempien voidaan katsoa olevan sellaisia sosiaalisia resursseja, jotka resurssien säilyttämisen teorian mukaisesti (Hobfoll, 1989, 2012) auttavat hankkimaan ja ylläpitämään muita resursseja, tässä tapauksessa työllistymisuskoa.

1.5. Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen aiheena on työllistymisuskoa selittävät tekijät ja taustateorian toimii resurssien säilyttämisen teoria. Teorian mukaisesti työllistymisusko nähdään resurssina ja voimavarana. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät ennakoivat korkeaa työllistymisuskoa.

Koska työllistymisuskoon vaikuttavia tekijöitä on paljon, tässä tutkimuksessa vaikuttavat tekijät on rajattu yksilöperäisiin tekijöihin. Yksilöperäiset tekijät on jaoteltu rakenteellisiin tekijöihin, jotka tässä tarkoittavat tekijöitä, jotka ovat siten objektiivisia, ettei yksilön omilla käsityksillä ole niihin juurikaan vaikutusta, sekä henkilökohtaisiin ja sosiaalispainotteisiin tekijöihin. Nämä kaksi viimeksi mainittua ovat kokemuksellisia ja ns. psykososiaalisia tekijöitä.

Rakenteellisina tekijöinä tutkitaan koulutusta, mahdollisuutta liikkua työn perässä, työsuhteen varmuutta (pysyvä vs. määräaikainen) sekä sukupuolta ja ikää. Korkeampi koulutus, mahdollisuudet liikkua työn perässä ja työsuhteen varmuus ovat aikaisempien tutkimusten mukaan yhteydessä korkeaan työllistymisuskoon (Berntson ym., 2006; Griffeth ym., 2005; Kirves ym., 2013; Wittekind ym., 2010). Samoin sukupuolen ja iän merkityksestä työllistymisuskoon on tutkimustuloksia (Forte & Hansvick, 1999; Nielsen, 1999; Van der Heijden, 2002). Miehillä ja nuorilla työntekijöillä on ollut usein parempi työllistymisusko kuin naisilla ja vanhemmilla työntekijöillä (Nielsen, 1999; Van der Heijden, 2002).

Henkilökohtaisina tekijöinä tutkitaan optimismia, itsearvioitua työssä suoriutumista sekä koettua terveydentilaa. Optimismin tiedetään ennakoivan korkeaa työllistymisuskoa (Berntson ym., 2008; Fugate ym., 2004; Kirves ym., 2013; Van der Heijde & Van der Heijden 2006) samoin koetun hyvän terveyden on todettu olevan yhteydessä korkeaan työllistymisuskoon (Berntson & Marklund, 2007). Hyvä terveys on yleisesti ottaen voimavara työmarkkinoilla, sillä terveet voivat vastata paremmin työelämän muutoksiin (Mauno, Feldt, Tolvanen, Hyvönen, & Kinnunen, 2011). Korkea työssä suoriutuminen puolestaan voi ilmaista uskoa omiin kykyihin työssä, ja siitä syystä yhdistyä myös korkeaan työllistymisuskoon. Työllistymisuskon on todettu olevan yhteydessä parempiin työsuorituksiin (Fugate ym., 2004) ja koettuun suorituskyykyyn (De Cyuper & De Witte, 2011).

Sosiaalispainotteisina tekijöinä tarkastellaan työhön liittyviä sosiaalisia verkostoja sekä esimieheltä saatavaa sosiaalista tukea. Sosiaalisten verkostojen tiedetään yhdistyvän korkeaan työllistymisuskoon (Fugate ym., 2004; Juhdi ym., 2010; Van der Heijden ym., 2009), kun taas esimieheltä saatu tuki on ylipäänsä tärkeä resurssi työelämässä (Karasek & Theorell, 1990) ja se voi resurssien säilyttämisteorian mukaisesti ennakoida uusia voimavaroja, tässä työllistymisuskoa.

Aikaisempien tutkimusten perusteella asetettiin seuraavat hypoteesit:

H1: Työllistymisusko on positiivisesti yhteydessä rakenteellisista tekijöistä korkeampaan koulutukseen, matalampaan ikään, mahdollisuuteen liikkua työn perässä ja työsuhteen varmuuteen sekä miessukupuoleen.

H2: Työllistymisusko on positiivisesti yhteydessä optimismiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja koettuun terveydentilaan.

H3: Työllistymisusko on positiivisesti yhteydessä työhön liittyviin sosiaalisiin verkostoihin ja esimieheltä saatavaan tukeen.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. Tutkittavat

Tämä tutkimus pohjautuu Suomen Akatemian rahoittamaan jo päättäneeseen tutkimushankkeeseen ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?” Tutkimuksen poikkileikkausaineistona on tutkimushankkeen kyselyaineisto, joka on kerätty syksyllä 2008 verkkokyselynä kahden suomalaisen monialaisen yliopiston päätoimiselta työssä olevalta henkilökunnalta. Koko aineiston otos oli 4408 henkilöä, joista kyselyyn vastasi 2137, eli tutkimushankkeen aineistossa vastausprosentti oli 48 %.

Kyselyyn vastanneista 66 % oli naisia ja 34 % miehiä. Keskimäärin vastaajat olivat 43-vuotiaita (vaihteluväli 22 - 67 vuotta). Vastanneista 44 % oli maistereita, 31 % lisensiaatteja tai tohtoreita ja 25 % ammattikorkeakoulusta tai ammatillisesta oppilaitoksesta valmistuneita. Vastaajista 57 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Vastaajista 34 % kuului opetushenkilöstöön, 24 % tutkimushenkilöstöön ja 42 % oli muissa kuin opetus- ja tutkimustehtävissä (mm. hallinto- ja toimistotehtävissä). Aineisto osoittautui edustavaksi iän ja henkilöstöryhmän suhteen. Naiset ja määräaikaisessa työsuhteessa olevat olivat aineistossa hieman yliedustettuina. Määräaikaisten yliedustavuus oli odotettavissa, koska tutkimus kohdentui erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa oleviin (Kirves, Kinnunen, Mauno, Mälikangas, Rantanen, Siponen, & Nätti, 2010).

2.2. Menetelmät, muuttujat ja aineiston analyysi

Työllistymisuskoa mitattiin neljällä osiolla. Osiot ”Osaamiseni ja työkokemukseni perusteella minulle pitäisi olla melko helppoa saada uusi työ” ja ”Mieleeni tulee monta organisaatiota, jotka todennäköisesti tarjoaisivat minulle työtä, jos olisin sen tarpeessa” ovat peräisin The Employment Opportunity Indexistä (Griffeth ym., 2005). Osio ”Minun työkokemuksellani on kysyntää työmarkkinoilla” perustui Berntsonin ja Marklundin (2007) tutkimukseen. Lisäksi työllistymisuskoa mitattiin tutkimukseen kehitetyllä osiolla ”Minun ei olisi vaikea saada vastaavaa työtä toisesta organisaatiosta”. Tutkittavat arvioivat työllistymisuskiaan asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 7 (täysin samaa mieltä). Osioista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka reliabiliteetti oli .85 (Cronbachin alfa-kerroin). Koska aineiston keruun aikaan ei ollut saatavissa vakiintunutta työllistymisuskon mittaria, koottiin mittari useista eri tutkimuksissa käytetyistä osioista. Tähän tutkimukseen valittiin nämä neljä osiota kokemuseräisesti pitäen mielessä se, että työllistymisuskoa haluttiin mitata yksilötoimittajasti (so. oma arvio mahdollisuuksista työllistyä, jos nykyinen työ menetettäisiin).

Tutkimuksessa työllistymisuskoa selittävinä *rakenteellisina* tekijöinä tarkasteltiin sukupuolta (1=nainen, 2=mies) ja ikää (jatkuva muuttuja, syntymävuosi). Samoin rakenteellisina tekijöinä tutkittiin koulutusastetta (1=peruskoulu/keskikoulu, 2=ammattillinen oppilaitos/lukio, 3=ammattikorkeakoulu tai ammatillinen opisto, 4=maisterit, 5=tohtorit ja lisensiaatit) ja työsuhteen varmuutta. Työsuhteen varmuutta kysyttiin kysymyksellä ”Kuinka kauan olet työskennellyt määräaikaissa työsuhteissa yhteensä elämäsi aikana, kun nykyinen työsuhteesi lasketaan mukaan?” (1=vuoden tai enemmän, kuinka monta vuotta?, 2=alle vuoden, kuinka monta kuukautta?, 0=en lainkaan; arvio 0 kuvaa siis korkeaa työn varmuutta). Mahdollisuutta liikkua työn perässä kysyttiin The Employment Opportunity Indexistä (Griffeth ym., 2005) peräisin olevalla osiolla ”Tällä hetkellä pystyn muuttamaan toiselle paikkakunnalle, jos saisin sieltä paremman työpaikan” asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 7 (täysin samaa mieltä).

Henkilökohtaisina työllistymisuskoa selittävinä tekijöinä tutkittiin optimismisuutta kolmella osiolla (esim. ”Suhtaudun aina myönteisesti ja optimistisesti tulevaisuuteen” ja ”Uskon, että minulle tapahtuu enemmän hyviä kuin huonoja asioita”), jotka olivat peräisin Sheierin, Carverin ja Bridgerin (1994) mittarista. Tutkittavat arvioivat optimismisuuttaan asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 7 (täysin samaa mieltä). Osioista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka reliabiliteetti oli .76 (Cronbachin alfa-kerroin). Itsearvioitua työssä suoriutumista tutkittiin Griffin, Nealin ja Parkerin (2007) laatimasta mallista poimituilla kolmella osiolla (esim. ”Olen varmistanut, että olen tehnyt työtehtäväni kunnolla” ja ”Olen tehnyt työtehtäväni sovittujen vaatimusten mukaan”). Tut-

kittavat arvioivat omaa työsuoritustaan asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 7 (täysin samaa mieltä). Osioista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka reliabiliteetti (Cronbachin alfa-kerroin) oli .88. Koettua terveydentilaa kysyttiin kysymyksellä ”Minkälainen on terveydentilasi?” (1=erittäin hyvä, 2=melko hyvä, 3=keskinkertainen, 4=melko huono, 5=erittäin huono), joka oli peräisin Työstressikyselystä (Elo, Leppänen, Lindström, & Roponen, 1990).

Sosiaalisipainotteisina työllistymisuskoa selittävinä tekijöinä tutkittiin esimieheltä saatavaa tukea kahdella osiolla (esim. Kohteleekeko lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?” ja ” Jakaako lähin esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?), jotka olivat QPSNordic mittarista (Elo ym., 2001). Tutkittavat vastasivat osioihin asteikolla 1 (=erittäin harvoin tai ei koskaan) - 5 (=hyvin usein tai aina). Osioista muodostettiin summamuuttuja, jonka reliabiliteetti (Cronbachin alfa-kerroin) oli .90. Sosiaalisia verkostoja tutkittiin osiolla ”Minulla on laaja kontaktiverkosto, joka voisi auttaa minua huomaamaan uusia työtilaisuuksia”. Osio perustui Griffethin ym. (2005) tutkimukseen (The Employment Opportunity Index). Tähän osioon tutkittavat vastasivat asteikolla 1 (=täysin eri mieltä) - 7 (=täysin samaa mieltä).

Aineisto analysoitiin käyttämällä SPSS 22.0 ohjelmaa. Työllistymisuskon yleisyyttä aineistossa tarkasteltiin keskiarvojen ja prosenttiosuuksien avulla. Työllistämisuskon ja sitä selittävien tekijöiden yhteyttä tutkittiin ensin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Tämän jälkeen tutkittiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä, ennustavatko valitut selittävät tekijät työllistymisuskoa. Ensimmäisellä askeleella regressiomallissa tarkasteltiin rakenteellisia muuttujia (ikä, sukupuoli, työsuhteen varmuus, koulutus ja mahdollisuus liikkua työn perässä). Toisella askeleella malliin otettiin mukaan henkilökohtaiset muuttujat (optimismi, itsearvioitu työssä suoriutuminen ja koettu terveydentila) ja kolmannella askeleella selittäjiksi lisättiin sosiaalisipainotteiset muuttujat (esimieheltä saatava tuki ja sosiaaliset verkostot). Lineaarinen regressioanalyysi on perusmonimuuttujamenetelmä, kun halutaan selittää jotakin ilmiötä (tässä työllistymisuskoa) ja kun selittäjiä on useita. Menetelmä myös olettaa, että yhteydet selittäjien ja selitettävän muuttujan välillä ovat lineaarisia. Näistä syistä johtuen pääanalyysimenetelmäksi valittiin lineaarinen regressioanalyysi.

3. TULOKSET

Tutkittavat ($n = 2086$) arvioivat työllistymisuskonsa melko korkeaksi ($ka = 4,3$, $sd = 1,3$, asteikko 1-7) (taulukko 1). Koska työllistymisusko on tutkimuksen keskeisin käsite, tarkasteltiin myös summamuuttujan muodostavien osioiden prosenttisuuksia. Osiossa ” Osaamiseni ja työkokemukseni perusteella minulle pitäisi olla melko helppoa saada uusi työ” täysin samaa mieltä, samaa mieltä ja jossain määrin samaa mieltä olevia oli 68 %. Osiossa ”Minun työkokemukselleni on kysyntää työmarkkinoilla” täysin samaa mieltä, samaa mieltä ja jossain määrin samaa mieltä olevia oli 61 %. Edelleen osioissa ”Minun ei olisi vaikea saada vastaavaa työtä toisesta organisaatiosta” täysin samaa mieltä, samaa mieltä ja jossain määrin samaa mieltä olevia oli 42 % ja ”Mieleeni tulee monta organisaatiota, jotka todennäköisesti tarjoaisivat minulle työtä, jos olisin sen tarpeessa” täysin samaa mieltä, samaa mieltä ja jossain määrin samaa mieltä olevia oli 31 %.

Samoin optimistisuus ($ka = 4,9$, $sd = 1,1$, asteikko 1-7) ja työssä suoriutuminen ($ka = 6,1$, $sd = 0,8$, asteikko 1-7) olivat hyvällä tasolla. Myös terveydentilan tutkittavat arvioivat keskimäärin melko hyväksi ($ka = 2,0$, $sd = 0,8$, asteikko 1-5). Esimiehiltä saatu tuki ($ka = 3,6$, $sd = 1,2$, asteikko 1-5) ja sosiaalisten verkostojen laajuus ($ka = 3,8$, $sd = 1,8$, asteikko 1-7) olivat keskitasoa. Mahdollisuus liikkua työn perässä oli tutkittavilla keskimääräistä vähäisempää ($ka = 3,0$, $sd = 2,0$, asteikko 1-7).

Työllistymisuskon ja sitä selittävien tekijöiden välisiä yhteyksiä tutkittiin aluksi korrelaatiokertoimien avulla, jotka on esitetty taulukossa 1. Työllistymisuskolla oli voimakkain yhteys sosiaalisten verkostojen kanssa ($r = .63$, $p < .001$) ja seuraavaksi voimakkain yhteys oli optimistisuuteen ($r = .34$, $p < .001$) ja mahdollisuuteen liikkua työn perässä ($r = .20$, $p < .001$). Myös työssä suoriutumisella ($r = .18$, $p < .001$), koetulla terveydentilalla ($r = -.17$, $p < .001$), sukupuolella ($r = .13$, $p < .001$) ja koulutuksella ($r = .11$, $p < .001$) oli merkitsevä yhteys työllistymisuskoon. Taulukosta 1. nähdään myös, että optimistisuudella oli yhteys koettuun terveydentilaan ($r = -.30$, $p < .001$), sosiaalisiin verkostoihin ($r = .26$, $p < .001$) ja työssä suoriutumiseen ($r = .23$, $p < .001$). Sosiaaliset verkostot olivat myös yhteydessä mahdollisuuksiin liikkua työn perässä ($r = .30$, $p < .001$). Selittäjien ja työllistymisuskon väliset korrelaatiot olivat oletusten suuntaisia ja antoivat perusteita regressiomallin laskemiselle.

Taulukko 1. Muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (sd) ja keskinäiset (Pearsonin) korrelaatiokertoimet (n = 2086)

Muuttujat	ka	sd	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Työllistymisusko	4,30	1,30	–										
2. Sukupuoli	1,34	0,48	.14***	–									
3. Ikä	43	11,08	.01	-.02	–								
4. Koulutus	3,96	0,96	.11***	.14***	-.06**	–							
5. Työsuhteen varmuus	1,09	0,37	-.01	.00	-.21***	-.17***	–						
6. Mahdollisuus liikkua työn perässä	2,99	2,03	.20***	.13***	.15***	.14***	-.08***	–					
7. Optimismi	4,95	1,09	.34***	-.02	-.11***	-.01	.08***	.03	–				
8. Työssä suoriutuminen	6,09	0,78	.19***	-.01***	-.18***	-.02	.07**	-.05*	.23***	–			
9. Terveystila	2,02	0,76	-.17***	.00	-.19***	-.09***	.02	-.08***	-.30***	-.01***	–		
10. Esimiehen tuki	3,56	1,16	.04	.01***	.11***	-.06**	-.04	.01	.13***	.02	-.12***	–	
11. Sosiaaliset verkostot	3,77	1,82	.63***	.15***	.01*	.20***	-.05*	.30***	.26***	.10***	-.15***	.04*	–

ka = keskiarvo, sd = keskihajonta.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Työllistymisuskon yhteyttä selittäviin muuttujiin tutkittiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä siten, että malliin lisättiin askeleittain selittäviä tekijöitä ja katsottiin säilyykö niiden yhteys työllistymisuskoon tilastollisesti merkitsevä. Tulokset on esitetty taulukossa 2.

Ensimmäisellä askeleella tarkasteltiin *rakenteellisten* muuttujien selitysosuutta työllistymisuskosta. Rakenteelliset tekijät yhdessä selittivät työllistymisuskosta 6 prosenttia. Rakenteellisista tekijöistä työllistämisuskoa selittivät mahdollisuus liikkua työn perässä ($\beta = .18$, $p < .001$), sukupuoli ($\beta = .10$, $p < .001$) ja koulutus ($\beta = .07$, $p < .01$). Mitä paremmat olivat mahdollisuudet muuttaa työn perässä, sitä korkeampi oli työllistymisusko. Miehillä ja korkeammin koulutetuilla oli myös korkeampi työllistymisusko.

Toisella askeleella malliin lisättiin optimismi, itsearvioitu työssä suoriutuminen ja koettu terveydentila. Nämä *henkilökohtaiset* muuttujat selittivät työllistymisuskosta 14 prosenttia. Henkilökohtaisista tekijöistä optimistisuuden selitysvoima oli suurin ($\beta = .30$, $p < .001$), mutta myös itse arvioidulla työssä suoriutumisella ($\beta = .14$, $p < .001$) ja koetulla terveydentilalla ($\beta = -.04$, $p < .05$).

.05) oli selitysvoimaa. Mitä optimistisemmaksi, työssä paremmin suoriutuvaksi ja terveemmäksi itsensä koki, sitä korkeampi oli työllistymisusko. Rakenteellisista tekijöistä mahdollisuus liikkua työn perässä ($\beta = .16, p < .001$), sukupuoli ($\beta = .12, p < .001$) ja koulutus ($\beta = .08, p < .001$) selittivät työllistymisuskoa toisella askeleella edelleen merkitsevästi.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin *sosiaalisipainotteiset* muuttujat eli sosiaaliset verkostot ja esimiehiltä saatava sosiaalinen tuki. Nämä tekijät selittivät työllistymisuskosta jopa 25 prosenttia. Koko mallin selitysaste oli 44 prosenttia. Eniten työllistymisuskoa selittivät sosiaaliset verkostot ($\beta = .56, p < .001$). Mitä laajempi sosiaalinen verkosto oli, sitä korkeampi oli työllistymisusko. Esimiesten tuella ei sen sijaan ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työllistymisuskoon. Henkilökohtaisista tekijöistä edelleen korkea optimistisuus ($\beta = .17, p < .001$) ja korkeaksi arvioitu työssä suoriutuminen ($\beta = .10, p < .001$) selittivät korkeaa työllistymisuskoa. Koetun terveydentilan selitysosuus ei ollut enää tilastollisesti merkitsevä, mutta rakenteellisista tekijöistä sukupuolen selitysosuus ($\beta = .06, p < .001$) oli edelleen merkitsevä. Mahdollisuudella liikkua työn perässä ei ollut enää tilastollisesti merkitsevää selitysosuutta, kun sosiaalisipainotteiset selittäjät otettiin regressiomalliin mukaan. Tulokset osoittavat, että optimistisuus ja itsearvioitu työssä suoriutuminen ovat keskeisiä työllistymisuskon kannalta, vaikka työhön liittyvät sosiaaliset verkostot otetaan mallinnuksessa huomioon.

Taulukko 2. Työllistymisuskon selittyminen rakenteellisilla, henkilökohtaisilla ja sosiaalispainotteisilla tekijöillä: hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi.

Työllistymisusko (n=2086)			
Selittäjät	β	ΔR^2	R^2
Askel 1:			
Rakenteelliset tekijät		.06***	.06***
1. Sukupuoli	.10***		
2. Ikä	-.00		
3. Koulutus	.07**		
4. Työsuhteen varmuus	.02		
5. Mahdollisuus liikkua työn perässä	.18***		
Askel 2:			
Rakenteelliset tekijät			
1. Sukupuoli	.12***		
2. Ikä	.04*		
3. Koulutus	.08***		
4. Työsuhteen varmuus	-.01		
5. Mahdollisuus liikkua työn perässä	.16***		
Henkilökohtaiset tekijät		.14***	.20***
6. Optimismi	.30***		
7. Työssä suoriutuminen	.14***		
8. Terveystila	-.04*		
Askel 3:			
Rakenteelliset tekijät			
1. Sukupuoli	.06***		
2. Ikä	.02		
3. Koulutus	-.01		
4. Työsuhteen varmuus	.00		
5. Mahdollisuus liikkua työn perässä	.02		
Henkilökohtaiset tekijät			
6. Optimismi	.17***		
7. Työssä suoriutuminen	.10***		
8. Terveystila	-.03		
Sosiaalispainotteiset tekijät		.25***	.44***
9. Esimiehen tuki	-.02		
10. Sosiaaliset verkostot	.56***		

β =standardoitu regressiokerroin, ΔR^2 =selitysasteen (R^2) muutos, kun kaikki muuttujat ovat mukana

*p< .05, **p< .01, ***p< .001. Selitysprosentit on pyöristetty lähimpään kokonaislukuun.

4. POHDINTA

4.1. Keskeiset tulokset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työllistymisuskoa selittäviä tekijöitä. Tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana oli resurssien säilyttämisen teoria (Hobfoll 1989, 2012), jonka mukaan yksilö pyrkii ylläpitämään itselleen tärkeitä resursseja. Näiden resurssien avulla yksilö voi tavoitella muita resursseja. Työllistymisusko nähtiin resurssina, johon voidaan vaikuttaa positiivisesti muilla resursseilla. Tässä tutkimuksessa työllistymisuskoon vaikuttaviksi resursseiksi valittiin rakenteellisia, henkilökohtaisia ja sosiaalisia tekijöitä. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, selittävätkö nämä tekijät työllistymisuskoa.

Työllistymisusko oli aineistossa melko yleistä, esimerkiksi väittämään ”Osaamiseni ja työkokemukseni perusteella minulle pitäisi olla melko helppoa saada uusi työ” täysin samaa mieltä, samaa mieltä ja jossain määrin samaa mieltä olevia oli 68 %. Kuitenkin väittämään ”Mieleeni tulee monta organisaatiota, jotka todennäköisesti tarjoaisivat minulle työtä, jos olisin sen tarpeessa” täysin samaa mieltä, samaa mieltä ja jossain määrin samaa mieltä olevia oli vain 31%. Tässä saattaa olla taustalla se, ettei mahdollisia muita työllistäviä organisaatioita ole mietitty, ellei vastaajilla ole ollut työnvaihtoaikkeitä.

Rakenteellisten, henkilökohtaisten ja sosiaalisten tekijöiden yhteyksiä työllistymisuskoon tarkasteltiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä. Tulosten mukaan eniten tutkituista tekijöistä työllistymisuskoa selittivät sosiaaliset verkostot. Eli mitä laajempi kontaktiverkosto vastaajalla oli, sitä korkeampi oli hänen työllistymisuskonsa. Tämä tulos on yhteneväinen aikaisempien tutkimustulosten kanssa sosiaalisten suhteiden ja työllistymisuskon yhteydestä (Fugate ym., 2004; Juhdi ym., 2010; Van der Heijden ym., 2009) ja tulos tuki asetettua kolmatta hypoteesia. Tämä yhteys oli toisaalta hyvin odotettu, sillä toisinaan sosiaaliset verkostot työelämässä luetaan myös työllistymisuskon käsitteeseen (Fugate ym., 2004). Tässä tutkimuksessa verkostoja kuitenkin tarkasteltiin työllistymisuskoa selittävänä tekijänä.

Toiseksi eniten tutkituista tekijöistä työllistymisuskoa selitti optimistisuus ja myös tämä tulos on yhteneväinen aikaisempien tutkimustulosten kanssa (Berntson ym., 2008; Fugate ym., 2004; Kirves ym., 2013; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006) ja tuki toista hypoteesia. Itsearvioitu työstä suoriutuminen, koettu terveydentila, mahdollisuus liikkua työn perässä, sukupuoli ja koulutus selittivät myös työllistymisuskoa. Mitä paremmaksi arvioitiin oma työssä suoriutuminen ja terveydentila, sitä korkeampi oli työllistymisusko. Tulokset ovat jälleen yhteneviä aikaisempien

tutkimustulosten kanssa (mm. Berntson ym., 2008; Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper ym., 2008) ja tukivat toista hypoteesia. Työllistymisuskon on todettu olevan myös yhteydessä parempiin työsuorituksiin (Fugate ym., 2004) ja koettuun suorituskyykyyn (De Cuyper & De Witte, 2011). Edelleen, mitä enemmän työntekijöillä oli mahdollisuuksia liikkua työn perässä, sitä korkeampi oli heidän työllistymisuskonsa. Aikaisemmissa tutkimuksissa (Griffeth ym., 2005; Kirves ym., 2013) on saatu samanlaisia tuloksia ja tulos tuki ensimmäistä hypoteesia. Mahdollisuuteen liikkua työn perässä voisi olettaa perhetekijöillä olevan iso merkitys. Tässä tutkimuksessa ei perhetekijöitä kuitenkaan tarkasteltu. Perhetekijöitä olisi syytä tutkia jatkossa tarkemmin, sillä perhetekijät vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja uravalintoihin (mm. Mauno, 2010; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2006), ja ne voivat olla keskeisiä myös työllistymisuskon ja sitä selittävien tekijöiden kannalta.

Koulutus selitti työllistymisuskoa siten, että mitä korkeampi koulutus työntekijällä oli, sitä korkeampi oli hänen työllistymisuskonsa. Tulos tuki ensimmäistä hypoteesia ja myös aikaisemmissa tutkimuksissa hyvän koulutuksen on todettu ennustavan korkeaa työllistymisuskoa (Berntson ym., 2006; Wittekind ym., 2010). Toisaalta eri alojen työllisyystilanne eri aikoina vaikuttaa myös ihmisten käsityksiin työllistymisestä. Tutkimusten perusteella ei voida kuitenkaan väittää, että matalamman koulutuksen omaavilla olisi automaattisesti heikko työllistymisusko, esim. Amis-Dialogi selvityksen mukaan 78 % ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevista uskoi työllistyvänsä heti valmistumisen jälkeen (Aamulehti, 14.2.2014). Rakenteelliset työmarkkinat ja alakohtaiset vaihtelut työllisyydessä vaikuttanevat siihen, missä olosuhteissa korkea vs. matala koulutus on myönteistä työllistymisuskon kannalta.

Sukupuolten välillä oli myös eroa työllistymisuskon kokemisessa siten, että miehet arvioivat työllistymisuskonsa korkeammaksi kuin naiset. Samanlaisia tuloksia on saatu aiemmissakin sukupuolten eroja tarkastelleissa tutkimuksissa (Forte & Hansvick, 1999; Nielsen, 1999; Van der Heijden, 2002) ja tulos on myös yhdenmukainen tutkimuksen ensimmäisen hypoteesin kanssa. Lisätutkimuksella voisi yrittää selvittää, mikä selittäisi naisten alhaisempaa työllistymisuskoa. Tiedetään, että naisten asema työmarkkinoilla on usein miehiä heikompi (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012) ja he ovat miehiä harvemmin esim. korkean tason johtotehtävissä (Apunen, Haavisto, Kovalainen, & Pajarinen, 2013; Grant Thornton, 24.3.2014). Lisäksi perhetekijät vaikuttavat enemmän naisten kuin miesten työuraan (mm. Mauno & Kinnunen, 1999; Mauno, Kinnunen, & Feldt, 2012; Kinnunen, Feldt, Mauno, & Rantanen, 2010), ja he saattavat olla haluttomampia muuttamaan työn perässä perhesyistä. Nämä tekijät saattavat selittää sitä, miksi miesten työllistymisusko on korke-

ampi kuin naisten. Toisaalta on syytä huomauttaa, että sukupuoli oli beta-kertoimien perusteella vähemmän merkittävä työllistymisuskon selittäjä kuin tutkitut psykososiaaliset tekijät.

Työllistymisuskoa selittävistä tekijöistä esimieheltä saatu sosiaalinen tuki työssä ei ollut tilastollisesti merkitsevä selittäjä, vaikka se on keskeinen hyvinvointia ylläpitävä työn resurssi (Karasek & Theorell, 1990). Tulos on ristiriidassa kolmannen hypoteesin kanssa. Tämän tutkimuksen perusteella ei siis voi väittää, että esimieheltä saadulla tuella olisi merkitystä työllistymisuskoon. Tulosta voi selittää sillä, että esimieheltä saatu tuki liittyy nykyisen työn tekemiseen, eikä se siten liity käsityksiin saada uutta työtä. Toisaalta esimieheltä saadun tuen voisi olettaa liittyvän hyvään työssä suoriutumiseen ja sitä kautta olevan yhteydessä työllistymisuskoonkin. Tällaisia välittäviä polkuja ei tässä tutkimuksessa tarkasteltu.

Työn varmuus (määräaikaiset vs. pysyvät aikaisemmat työsuhteet) ei selittänyt tässä tutkimuksessa työllistymisuskoa tilastollisesti merkitsevästi eikä tulos siten tukenut ensimmäistä hypoteesia. Tämän tutkimuksen perusteella ei siis voi vetää johtopäätöksiä työn varmuuden ja työllistymisuskon välisistä yhteyksistä. Tähän tulokseen on saattanut vaikuttaa tässä tutkimuksessa käytetty kysymysmuotoilu, jossa kysyttiin määräaikaisissa työsuhteissa työskentelyn pituutta. Jotta työn varmuuden vaikutuksesta työllistymisuskoon saataisiin tarkempia tuloksia, pitäisi työn varmuuden mittaamiseen käyttää muita kysymyksiä, joissa tulisi ilmi myös nykyisen työsuhteen muoto tai subjektiivisesti koettu työn varmuus tai epävarmuus. Paremminkin työsuhteen vakituisuuden ja määräaikaisuuden vaikutukset työllistymisuskoon tulevat esiin tutkimuksissa, joissa näitä työsuhteen muotoja verrataan systemaattisesti keskenään, kuten esim. Kirveksen ym., (2013) tutkimuksessa, jossa työllistymisuskon todettiin olevan tärkeämpää määräaikaisille työntekijöille, joille työllistymisusko saattaa toimia coping-keinona. Toisaalta vakinaiset ja määräaikaiset työsuhteet ovat monisyisiä ja kattavia yleistyksiä on vaikea tehdä. Esimerkiksi, tärkeä kysymys on, ovatko ihmiset määräaikaisissa tai vakinaisissa työsuhteissa vasten tahtoaan vai vapaaehtoisesti. Työsuhteiden taustalla on monenlaisia elämäntilanteita ja motiiveja (Kirves ym., 2010).

Myöskään ikä ei tässä tutkimuksessa selittänyt työllistymisuskoa vastoin aikaisempien tutkimusten havaintoja ja ensimmäistä tutkimushypoteesia (Forte & Hansvick, 1999; Nielsen, 1999; Van der Heijden, 2002). Ikää, kuten sukupuoltakin, tutkittiin lähinnä rakenteellisina taustatekijöinä. Iän suhteen eroja työllistymisuskossa voisi tutkia vertaamalla selkeästi eri-ikäisten työntekijöiden, eli esimerkiksi alle kolmenkymmen vuotiaiden ja yli viisikymmenvuotiaiden työntekijöiden työllistymisuskoa. Toisaalta ikä ei sinänsä ehkä olekaan yksittäinen selitystekijä vaan sen yhteys työllistymisuskoon syntyy muiden tekijöiden kautta

Kun tuloksia tarkastellaan resurssien säilyttämisen teorian näkökulmasta (Hobfoll, 1989, 2012), voidaan todeta, että mitä enemmän yksilöllä on työllistymistä edesauttavia resursseja ja voimavaroja, sitä korkeampi työllistymisusko hänellä on. Tulokset tukevat resurssien säilyttämisen teoriaa, sillä työllistymisuskoa voidaan pitää resurssina, johon voidaan vaikuttaa positiivisesti muilla resursseilla.

4.2. Tutkimuksen rajoitukset

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon sen sisältämät rajoitukset. Tutkimuksen vastausprosentti (48 %) oli kohtalainen, kun ottaa huomioon, että kyselytutkimus on toteutettu verkkokyselynä. Tutkimuksen vahvuutena voi pitää myös sitä, että tutkittavien määrä (n = 2086) oli varsin suuri, mikä lisää tilastollista voimaa analyyseissa. Vastaajissa oli naisia ja määräaikaaisessa työsuhteessa olevia enemmän kuin miehiä ja vakinaisessa työsuhteessa olevia. Tutkimusprojektin nimi ”Ovatko määräaikaaiset työntekijät huono-osaisempia?” on saattanut vaikuttaa siihen, että määräaikaaiset työntekijät ovat vastanneet vakinaisia työntekijöitä halukkaammin. Toisaalta yliopistoissa on solmittu paljon määräaikaaisia työsuhteita, joten se on tyypillistä näille organisaatioille. Lisäksi ei voida tietää, ovatko vastaajat valikoituneet muiden tutkimuksessa kohteena olleiden tekijöiden (esim. perhe-elämä ja hyvä terveys) mukaan. Saattaa myös olla, että tutkimukseen ovat olleet halukkaampia vastaamaan ne, joilla on siihen enemmän henkilökohtaisia resursseja, eli esim. optimismisuutta. Toisaalta kukin ihminen on omien kokemustensa paras tuntija, jos hän vain tiedostaa ja tunnistaa oman tilansa ja on siitä valmis kertomaan.

Tutkittavat olivat yliopiston henkilökuntaa, joten tulosten yleistettävyyys muihin organisaatioihin ja toisenlaisiin ammattiryhmiin on epävarmaa. Yliopistoissa työskentelevät ovat pääsääntöisesti joko tutkimus- ja opetustehtävissä tai hallinto- ja huoltotehtävissä toimivia. Lisäksi tutkittavien koulutustausta oli korkea. Työllistymisusko olikin aineistossa kaiken kaikkiaan melko korkea.

Kun kyseessä on poikkileikkaustutkimus, löydettyjen yhteyksien suunnista ei voi tehdä varmoja päätelmiä, vaan oletukset ovat teoreettisia. Eli vaikka työllistymisuskoa tulosten mukaan selitti suurin osa tutkituista selittävistä tekijöistä, niin ei ole varmuutta aiheuttaako esimerkiksi optimismi tai työssä suoriutuminen työllistymisuskoa vai korkea työllistymisusko optimismia tai parempaa työssä suoriutumista. Paremmiin ilmiöiden välisiä syy-seuraussuhteita voisi tutkia jatkos-

sa pitkittäistutkimuksella. Poikkileikkaus ei myöskään ollut otollinen tilanne välittävien prosessien tarkasteluun (esim. välittykö jonkin ennustajan merkitys jonkin toisen ennustajan kautta).

Lisäksi on huomioitava, että tutkimus perustuu itsearviointimenetelmiin. Tietynlaiset vastaustaipumukset saattavat voimistaa muuttujien välisiä yhteyksiä. Vastaushetken tunnetila saattaa myös vaikuttaa vastauksiin. Joillain henkilöillä saattaa lisäksi olla taipumus vastata niin, että välttää vastausasteikkojen ääripäitä. Tutkimuksessa käytettyjä mittareita on kuitenkin käytetty aikaisemmin julkaistuissa tutkimuksissa. Toisaalta työllistymisuskon mittaamiseen ei aineiston keruun hetkellä ollut vakiintunutta, laajasti validoitua mittaria, joten tutkimusryhmä joutui kokoamaan asteikon useista eri mittareista. Jatkossa olisi suotavaa, että työllistymisuskoa mitattaisiin vakiintuneella mittarilla, joka helpottaisi myös tulosten vertailua.

4.3. Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Työllistymisuskoa on viime vuosina tutkittu paljon. Työllistymisuskoa selittäviä tekijöitä on tutkittu ja varsinkin työllistymisuskon positiivisista seurauksista on saatu tutkimusnäyttöä. Tutkimustulokset ovat lähes poikkeuksetta osoittaneet työllistymisuskon yhteyden yksilöiden korkeaan hyvinvointiin ja motivaatioon. Jatkuva tarve kehittää ja parantaa keinoja, joilla yksilöiden työllistymistä ja hyvinvointia työssä voitaisiin lisätä sekä stressaavia epävarmuuden tunteita vähentää, on osaltaan vaikuttanut tutkimusaiheen kiinnostukseen. Työllistymisuskon kun on todettu parantavan todennäköisyyttä saada työtä (De Cuyper ym., 2012a), vähentävän pelkoa joutua työttömäksi (Berntson & Marklund, 2007) ja antavan tunteen uran itsemääräämisestä (De Cuyper & De Witte, 2010). Lisääntynyt aiheen tutkimus myös vakiinnuttaa työllistymisuskon käsitettä ja tutkimusten vertailtavuus paranee.

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat entisestään aikaisemmista tutkimuksista saatuja tuloksia työllistymisuskoa selittävistä tekijöistä. Sosiaaliset verkostot osoittautuivat huomattavan tärkeäksi työllistymismahdollisuuksiin vaikuttavaksi tekijäksi. Käytännön kannalta tämä tarkoittaa sitä, että tulisi tukea työntekijöiden mahdollisuuksia luoda sosiaalisia verkostoja esim. kannustamalla heitä osallistumaan alan konferensseihin, koulutuksiin ja tapaamisiin sekä luomaan erilaisia muodollisia ja epämuodollisia verkostoja. Nopeasti kehittyvä sosiaalinen media antaa tähän uudenlaisia mahdollisuuksia. Myös opiskelijoille tulisi painottaa sosiaalisten verkostojen merkittävyyttä jo opiskeluaikana, ja valmentaa heitä sosiaalisissa taidoissa.

Työllistymisuskon ja ns. sosiaalisten taitojen (englanniksi employability skills tai soft skills) yhteyksien tutkimus tulee tulevaisuudessa lisääntymään. Sosiaalisten taitojen, kuten kommunikointitaitojen, tiimityötaitojen, ongelmanratkaisutaitojen ja emotionaalisen kyvykkyyden, on todettu olevan tärkeitä työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä (Griffin & Annulis, 2013; Nickson ym., 2012) ja näiden taitojen merkitys tulee tulevaisuudessa yhä kasvamaan, koska työntekijöiltä vaaditaan valmiutta työskennellä erilaisten ihmisten kanssa, erilaisissa organisaatioissa ja erilaisissa kulttuureissa yritysten globalisaation myötä. Hoganin, Chamorro-Premuzin ja Kaiserin (2013) mukaan sosiaaliset taidot ovatkin tärkein tekijä työllistymisuskossa. Suomalaista koulutusjärjestelmää pidetään hyvänä, mutta voidaan kysyä, onko se liiaksi painottunut ns. ammatillisten ja akateemisten taitojen opettamiseen sosiaalisten taitojen sijaan.

Myös työelämän muutostilanteisiin valmistautumiseen ja niissä selviytymiseen liittyvien tekijöiden merkitys tulee edelleen korostumaan. Työllistymisuskon kokemuksen on todettu olevan hyödyksi yksilölle organisaation muutostilanteiden hallitsemisessa, sillä sen on todettu valmistavan muutoksiin (Berntson & Marklund, 2006), olevan muutostilanteissa positiivinen coping-keino ja se on liittynyt vähäisempään uhan ja epävarmuuden kokemiseen (Fugate & Kinicki, 2008; Kalyal ym., 2010). Muutostilanteissa eduksi on myös optimistisuus. Olisi toisaalta erikoista, jos optimistisuudella ei olisi yhteyttä työllistymisuskoon, koska optimistisilla ihmisillä on luottava näkemys tulevaisuuteen ja siihen, että asiat järjestyvät.

Tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu työllistymisuskoa selittävänä tekijänä aikaisempaa työhistoriaa tai työkokemusta eikä osaamisen kehittämistä tai täydennyskoulutusta, koska näistä ei ollut tutkimusaineistossa kysytty tähän tutkimukseen soveltuvilla kysymyksillä. Esimerkiksi Nazar ja Van der Heijden (2012) toteavat, että työllistymisuskolla on positiivinen yhteys siihen, kuinka monta työpaikkaa ja kuinka kauan henkilö on näissä työpaikoissa ollut. Osaamisen kehittämisen ja ammatissa kehittymiseen saadulla tuella on todettu olevan yhteys hyvään työllistymisuskoon (De Vos ym., 2011; Van der Heijden ym., 2009; Wittekind ym., 2010). Jatkossa näitä teemoja voitaisiin tarkastella esim. interventiotutkimuksissa, joissa tähdätään työllistymisuskon paranemiseen esim. osaamisen kehittämisinterventioiden kautta.

Jatkossa kiinnostavaa olisi tutkia työllistymisuskon ja uudenlaisen psykologisen sopimuksen (työnantaja on sitoutunut työntekijän osaamisen ja kehittämisen ylläpitämiseen, koska ei voi taata pysyviä työsuhteita) yhteyttä. Johtamisen näkökulmasta työllistymisuskolla ja uudenlaisella psykologisella sopimuksella nähdään yhteneväisyyttä (Clarke & Patrickson, 2008; Rothwell ym., 2008) ja myös Van der Heijden ja Van der Heijdenin (2006) mukaan työllistymisuskoon liittyy ta-

sapaino yksilön ja työnantajan tarpeiden välillä. Uudenlaisen psykologisen sopimuksen mukaan osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen on työntekijöille tärkeää työllistymismahdollisuuksien varmistamiseksi (Scholarios ym., 2008). Uudenlaisen psykologisen sopimuksen on ennustettu yleistyvän tulevaisuudessa, vaikka nykyään sen mielletään kuvastavan enemmän hyvin koulutettujen, teknologiaa hallitsevien työntekijöiden työsuhteita (De Cuyper ym., 2008).

Työllistymisusko on tärkeä voimavara ja resurssi työntekijälle. Myös työnantajan tulisi suhtautua työntekijöiden työllistymisuskon vahvistamiseen positiivisesti, koska näyttöä työllistymisuskon negatiivisista vaikutuksista ei ole, sen sijaan työllistymisuskon on todettu olevan yhteydessä mm. työtyytyväisyyteen (Rothwell ym., 2008). Työpaikoilla, joissa on työllistymisuskoa vahvistava kulttuuri, on todettu olevan vähemmän irtisanoutumisaikeita ja työpaikan vaihtohalukkuuden liittyvän enemmän yksilöllisempiin kuin organisationaalisiin tekijöihin (Nauta, Van Vianen, Van der Heijden, Van Dam, & Willemsen, 2009). Samoin on todettu, että työntekijöiden taitojen kehittäminen lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutumista työorganisaatioon ja vähentää irtisanoutumista (Benson, 2006). Nämä ovat tärkeitä seikkoja, kun työnantajat kilpailevat osaavista työntekijöistä tulevaisuuden ennakoidussa työvoimapulassa.

LÄHTEET

- Akava. (2010, huhtikuu 16). *Naisten työurat usein pirstaleisia*. Katkonaisuus leimaa korkeasti koulutetun naisen työuraa. Luettu 17.4.2014. http://www.akava.fi/uutishuone/teemajutut/arkistoa/naisten_tyourat_usein_pirstaleisia
- Alasoini, T. (2006). Hyvä työ ja työelämä kehittyvinä ilmiöinä. *Futura* 2, 42-52.
- Alasoini, T. (2007). Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen - hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.), *Työ murroksessa*, 106-120. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Apunen, M., Haavisto, I., Kovalainen, A. & Pajarinen, M. (2013, lokakuu 15). Huippua kohti-näin naiset toimivat yritysten johtotehtävissä. *Eva-analyysi* 33, Luettu 19.4.2014. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2013/10/Huippua-kohti.pdf>
- Benson, G. (2006). Employee development, commitment and intention to turnover: A Test of employability policies in action, *Human Resource Management Journal*, 16 (2), 173-192.
- Berntson, E. & Marklund, S. (2007) The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21 (3), 279-292.
- Berntson, E., Näswall, K. & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (4), 413-425.
- Berntson, E., Näswall, K. & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic & Industrial Democracy*, 31 (2), 215-230.
- Berntson, E., Sverke, M. & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-244.
- Clarke, M. & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30 (2), 121-141.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 57 (3), 488-509.

- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37 (3), 635-652.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40 (2), 152-172.
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78 (2), 253-263.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. & Witte, H. (2012a). Crosslagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (6), 770-788.
- De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B. & Wittekind, A. (2012b). The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: Longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, (2), 162-174.
- De Vos, A., De Hauw, S. & Van der Heijden, B. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (2), 438-447.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 155-177.
- Elo, A.-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K. ym. (2001). *QPSNordic-käsikirja. Pohjoismaiden työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Elo, A.-L., Leppänen, A., Lindström, K. & Roponen, T. (1990). *The OSQ. How to use the occupational Stress Questionnaire*. Helsinki: The Finnish Institute of Occupational Health.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 2, 103-121.
- Forte, C. & Hansvick, C. (1999). Applicant age as a subjective employability factor: A Study of workers over and under age fifty. *Journal of Employment Counseling*, 36, (1), 24-34.

- Fugate, M. (2002). The role of employability in how people cope with organizational change. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 62 (12-A).
- Fugate, M., Kinicki, A. & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Fugate, M. & Kinicki, A. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81 (3), 503-527.
- Gayen, K., McQuaid, R. & Raeside, R. (2010). Social networks, age cohorts and employment. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30 (5-6), 219-238.
- Griffeth, R., Allen, D., Steel, R. & Bryan, N. (2005). The development of a multidimensional measure of job market cognitions. The Employment Opportunity Index (=EOI). *Journal of Applied Psychology*, 90, 335-349.
- Griffin, M. & Annulis, H. (2013). Employability skills in practice. *International Journal of Training and Development*, 17 (3), 221-232.
- Griffin, M., Neal, A. & Parker, S. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50 (2), 327-347.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A New attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hobfoll, S. (2012). Conservation of resources and disaster in cultural context: The caravans and passageways for resources. *Psychiatry: Interpersonal & Biological Processes*, 75 (3), 227-232.
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T. & Kaiser, R. (2013). Employability and career success: Bridging the gap between theory and reality. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 6 (1), 3-16.
- Grant Thornton, Finance-a gateway for women to reach the top. Julkaistu 24.3.2014. Luettu 17.4.2014.
- http://www.internationalbusinessreport.com/Press-room/2014/IBR2014_WIB_FemaleCEO.asp.
- Juhdi, N., Pa`wan, F. & Hansaram, R. (2010). The Relationship between T & D supports and employability among employees in Klang Valley, Malaysia. *UNITAR e-Journal*, 6 (2), 1-9.

- Kalyal, H., Berntson, E., Baraldi, S., Näswall, K. & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy*, 31 (3), 327-344.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S. & Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (1), 119-137.
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U. & Nätti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: a two samples study. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 84 (8), 899-909.
- Kirves, K., Kinnunen, U. & De Cuyper, N. (2013). Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and Industrial Democracy*. DOI: 10.1177/0143831X13486702.
- Kirves, K., Kinnunen, U., De Cuyper, N. & Mäkikangas, A. (2014). Trajectories of perceived employability and their associations with well-being at work: A three-wave study. *Journal of Personnel Psychology*, 13 (1), 46-57.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2012). Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan. *Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:22*. Helsinki.
- Kirves, K., Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Siponen, K., ym. (2010). Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vaki-naisten työntekijöiden vertailu. *Työelämän tutkimus*, 3, 225-235.
- Mauno, S. (1999). Job insecurity as a psychosocial job stressor in the context of the work-family interface. *Jyväskylä studies in education, psychology and research*, 0075-4625; 156. University of Jyväskylä.
- Mauno, S. (2010). Effects of family culture on employee well-being: Exploring moderator effects in longitudinal sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19 (6), 675-695.

- Mauno, S., Feldt, T., Tolvanen, A., Hyvönen, K. & Kinnunen, U. (2011). Prospective relationships between career disruptions and subjective well-being: Evidence from a three-wave follow-up study among Finnish managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84 (5), 501-512.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2 (2), 147-171.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2012). Work-family culture and job satisfaction: Does gender and parenting status alter the relationship? *Community, Work & Family*, 15 (1), 101-129.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work-and organization based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress* 20 (3), 210-233.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K. & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The Impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251.
- Nazar, G. & Van der Heijden, B. (2012). Career identity and its impact upon self-perceived employability among Chilean male middle-aged managers. *Human Resource Development International*, 15 (2), 141-156.
- Nickson, D., Warhurst, C., Commander, J., Hurrell, S. & Cullen, A. (2012). Soft skills and employability: Evidence from UK retail. *Economic and Industrial Democracy*, 22 (1), 65-84.
- Nielsen, J., (1999). Employability and workability among Danish employees. *Experimental Aging Research*, 25 (4), 393-397.
- Rothwell, A. & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36 (1), 23-41.
- Rothwell, A., Herbert, I. & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (1), 1-12.
- Ruotsalainen, M. & Kinnunen, U. (2009). Työelämä muuttuu - muuttuuko työntekijän psykologisen sopimuksen sisältö? Katsaus viimeaikaiseen tutkimukseen. *Työelämän tutkimus*, 2, 117-123.

- Scheier, M., Carver, C. & Bridger, M. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Scholarios, D., Van der Heijden, B., Van der Schoot, E., Bozionelos, N., Epitropaki, O., Jędrzejowicz, P. ym. (2008). Employability and the psychological contract in European ICT sector SMEs. *International Journal of Human Resource Management*, 19 (6), 1035-1055.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiro, J. & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10 (6), 739-751.
- Sverke, M., Hellgren, K. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Talotekniikan moniosaaja luottaa työnsaantiin. (2014, helmikuu 14). *Aamulehti*.
- Thijssen, J., Van der Heijden, B. & Rocco, T. (2008). Toward the employability - link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human resource Development Review*, 7 (2), 165-183.
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (1), 29-51.
- Van der Heijde, C. & Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45 (3), 449-476.
- Van der Heijden, B. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31 (1), 44-61.
- Van der Heijden, B., Boon, J., Van der Klink, M. & Meijs, E. (2009). Employability enhancement through formal and informal learning: An empirical study among Dutch non-academic university staff members. *International Journal of Training & Development*, 13 (1), 19-37.
- Van der Heijden, B., De Lange, E., Demerouti, C. & Van der Heijde, C. (2009). Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 156-164.
- Wittekind, A., Raeder, S. & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (4), 566-586.